

PENGUKURAN MOTIVASI KERJA DENGAN MENGGUNAKAN *EXPECTANCY THEORY* TERHADAP KARWYAN PT.X

Yusnia Sinambela

Program studi Teknik Industri Universitas Quality

Jalan Ngumban Surbakti NO.16 Medan,Indonesia

Email :belasinambela@gmail.com

Abstrak

PT.X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan produk sarung tangan. Mengingat motivasi sangat penting dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, maka perlu diusahakan agar motivasi kerja karyawan PT.X dapat ditingkatkan. Secara penurunan motivasi kerja dapat diindikasikan dari adanya absen, pura-pura sakit, datang terlambat, cuti tahunan, kurangnya perhatian karyawan dalam bekerja yang merupakan bentuk kegelisahan seperti kecenderungan untuk memperlambat pekerjaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis tingkat motivasi kerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Expectancy Theory*. Metode *Expectancy Theory* digunakan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, dan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh kesimpulan kondisi Karyawan PT.X tingkat motivasi kerja rendah yaitu 16 orang atau sebesar 64%, karyawan yang memiliki motivasi sedang sebanyak 4 orang atau sebesar 16% dan motivasi tinggi hanya 5 orang atau sebesar 20%. Faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah Adanya Kenyamanan tempat kerjadengan total nilai motivasi 1,96.

Kunci : Motivasi, *Expectancy Theory*, Harapan, Instrumen, Valensi.

PT. X is a company engaged in the manufacture of gloves products. Given that motivation is very important in achieving the goals and targets of the company, it is necessary to work so that the work motivation of PT. X employees can be improved. Decreasing work motivation can be indicated by absenteeism, mock sickness, coming late, annual leave, lack of employee attention to work which is a form of anxiety such as the tendency to slow down work. The purpose of this study is to analyze the level of employee motivation and identify the factors that influence employee motivation. This study uses the Expectancy Theory method. Expectancy Theory method is used to determine the level of employee motivation, and identify employee motivation factors. Based on the results of data processing, it can be concluded that the conditions of PT. X employees are low work motivation levels of 16 people or 64%, employees who have moderate motivation as much as 4 people or as much as 16% and high motivation is only 5 people or 20%. The main factor that influences employee work motivation is the convenience of the workplace with a total motivation value of 1.96.

Keywords: Motivation, Expectancy Theory, Expectancy, Instrumentality, Valence

PENDAHULUAN

PT.X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan sarung tangan. Mengingat motivasi sangat penting dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, maka perlu diusahakan agar motivasi kerja karyawan PT.X dapat ditingkatkan. Secara penurunan motivasi kerja dapat diindikasikan dari adanya absen (pura-pura sakit), keterlambatan datang, cuti tahunan, kurangnya perhatian karyawan dalam bekerja yang merupakan bentuk kegelisahan seperti kecenderungan untuk memperlambat pekerjaan.

Dalam penelitian pendahuluan) bahwa hasil dari karyawan di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco lebih banyak memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih rendah yaitu 16 orang atau sebesar 61,54% , motivasi

sedang sebanyak 7 orang atau sebesarnya 26,92 % dan motivasi tinggi hanya 3 orang atau sebesarnya 11,54 % , dalam motivasi karyawan faktor yang mempengaruhi adalah atribut mengenai pemberian pujian dari atasan untuk karyawan yang berprestasi, adanya pesangon yang disediakan perusahaan , adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan atas prestasi karyawan, pelatihan kerja, peluang kenaikan pangkat semakin besar, gaji meningkat, bonus yang sesuai, adanya program rekreasi/liburan dari perusahaan, adanya Asuransi Kesehatan (AsKes) dan Tunjangan Hari Raya (THR).Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dibangun suatu motivasi karyawan di PT.X dengan metode *Expectancy Theory* untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan daya motivasi yang tinggi di di perusahaan yang saya teliti dan bisa memberi saran kepada perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis Tingkat Motivasi Kerja Karyawan yang ada saat ini.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Kerja karyawan di PT.X

BAHAN DAN METODE PENELITIAN.

BAHAN

Adapun bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam sampel ini adalah seluruh karyawan bagian lantai produksi sebanyak 25 orang.Karena populasi ini terbatas dan berukuran kurang dari 100, maka diambil semua bagian sampel. Jadi pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh populasi atau total *sampling*.

2. Teknik Penyusunan Skala

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Alasannya adalah karena skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat persepsi dari sekelompok orang tentang fenomena. Variabel yang akan diukur dijadikan sebagai indikator variabel. Kemudian indikator tersebut digunakan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan.

METODE

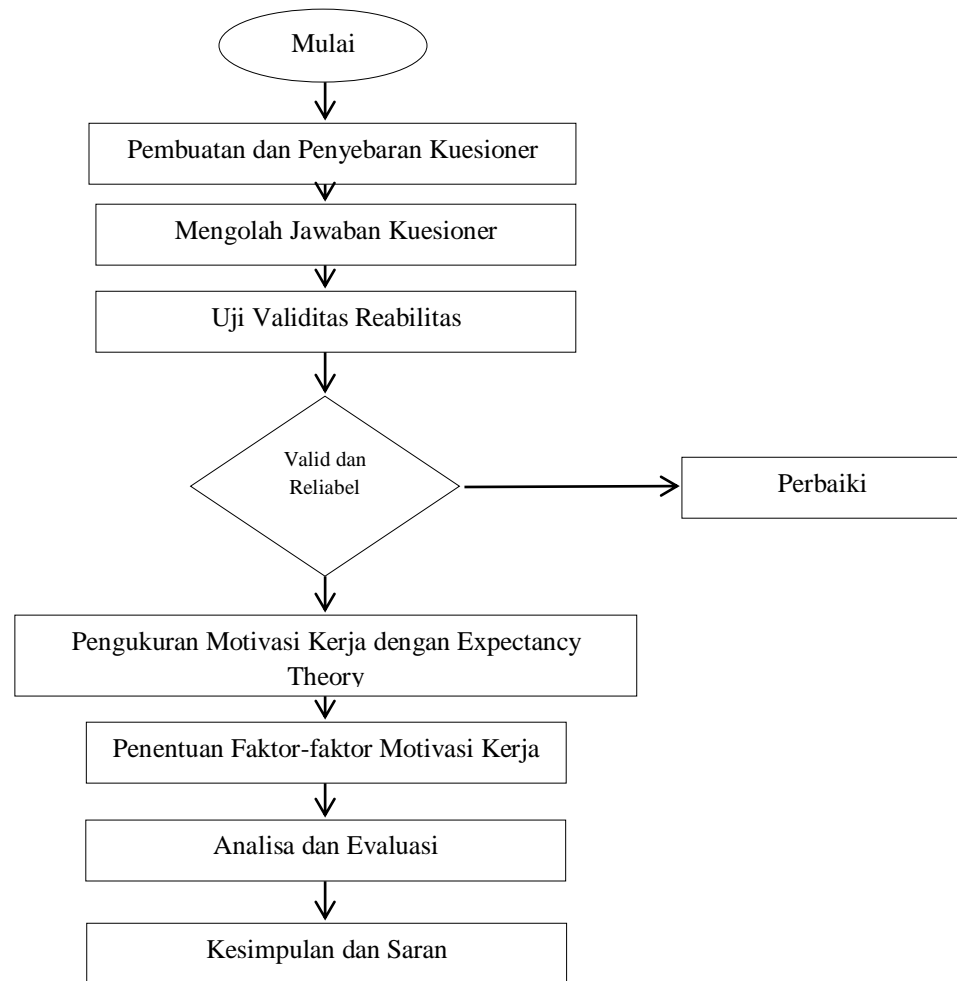
1. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif.Penelitian ini dilakukan untuk mendeskripsikan seberapa besar tingkat motivasi kerja karyawan di PT.X pada saat ini serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Alat dan Metode Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data pada penelitian adalah kuesioner yang disusun secara terstruktur, yaitu suatu daftar pertanyaan yang dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, karena telah

diketahui variabel-variabel penelitian yang akan diteliti (Sugiyono, 2008). Adapun langkah-langkah penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 *flow chart* dibawah ini



Gambar 1. *flow chart* penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penyebaran Kuesioner

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 25 orang karyawan pada bagian produksi diperoleh 11 atribut dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa peringkat pertama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah gaji meningkat, sedangkan peringkat terakhir yang adalah adanya kenyamanan tempat kerja.

Tabel 1. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

No	Faktor –Faktor Motivasi Kerja
1	Gaji yang meningkat
2	Tunjangan Hari Raya
3	Adanya Jaminan Kesehatan
4	Pujian dari atasan untuk karyawan berprestasi
5	Adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja
6	Bonus yang sesuai
7	Adanya hubungan antara atasan dan bawahan yang baik
8	Pemberian program pendidikan untuk karyawan yang berprestasi
9	Adanya pesangon yang disediakan perusahaan
10	Perhitungan jam lembur secara pasti
11	Adanya Kenyamanan tempat kerja

Perhitungan Motivasi Kerja

Tahapan perhitungan skor motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. mengalikan valensi 2 dengan instrumentasi untuk masing-masing pertanyaan. Setelah dikalikan, dilanjutkan dengan penjumlahan dari seluruh pertanyaan dari responden. Total penjumlahan dari perkalian valensi 2 dengan instrumentasi pada setiap responden disebut dengan valensi1.

$$V_1 = f (V_2 \times I) \quad (1)$$

2. Perkalian valensi 1 dengan harapan (*Expectancy*) bertujuan untuk mendapatkan skor motivasi kerja.

$$M = f (V1 \times E)^* \quad (2)$$

Tabel 2. Skor Motivasi Kerja

Resp	V1 total	Nilai Harapan	Skor Motivasi Kerja (Valensi 1 x Nilai Harapan)
1	11	0,5	5,5
2	13,5	0,75	10,125
3	14	0,75	10,5
4	9	0,5	4,5
5	12,5	0,5	6,25
6	14	0,5	7
7	13,5	0,5	6,75

Resp	V1 total	Nilai Harapan	Skor Motivasi Kerja (Valensi 1 x Nilai Harapan)
8	9	0,75	6,75
9	12,5	1	12,5
10	9,5	0,75	7,125
11	10	0,5	5
12	13	1	13
13	12	0,5	6
14	9,5	0,5	4,75
15	10	0,5	5
16	13	0,5	6,5
17	9	0,75	6,75
18	12,5	0,75	9,375
19	9	0,5	4,5
20	10	0,5	5
21	13	0,75	9,75
22	11	0,5	5,5
23	8	1	8
24	10,5	1	10,5
25	9	1	9
Total			185,62

3. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, maka motivasi dibagi terhadap 3 kelas yakni kelas Motivasi rendah, sedang dan tinggi. Caranya adalah terlebih dahulu menghitung range (nilai Max- nilai Min), lalu range tersebut dibagi dengan jumlah kelas untuk mendapatkan panjang kelas interval.

Rata-rata Skor Motivasi kerja adalah = $185,625/25 = 7,425$

Range = Max -Min = $13 - 4,5 = 8,5$

Panjang kelas Interval = $range/3 = 8,5/3 = 2,8$

Maka Kelas motivasinya adalah :

1. Motivasi Rendah

Yang termasuk motivasi rendah adalah skor $4,5 < x < 7,3$

2. Motivasi Sedang

Yang termasuk motivasi sedang adalah skor $7,3 < x < 10,1$

3. Motivasi Tinggi

Yang termasuk motivasi tinggi adalah skor $10,1 < x < 13$

Untuk lebih lengkap dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3 Pembagian Kelas Motivasi

Resp	Skor Motivasi Kerja (valensi1 x Harapan)	Motivasi Rendah $4,5 < x < 7,3$	Motivasi Sedang $7,3 < x < 10,1$	Motivasi Tinggi $10,1 < x < 13$
1	5,5	v		
2	10,125			v
3	10,5			v
4	4,5	v		
5	6,25	v		
6	7	v		
7	6,75	v		
8	6,75	v		
9	12,5			v
10	7,125	v		
11	5	v		
12	13			v
13	6	v		
14	4,75	v		
15	5	v		
16	6,5	v		
17	6,75	v		
18	9,375		v	
19	4,5	v		
20	5	v		
21	9,75		v	
22	5,5	v		
23	8		v	
24	10,5			v
25	9		v	
Total	185,62	16	4	5

Persentase	64%	16%	20%
-------------------	------------	------------	------------

Dari hasil pengukuran tingkat motivasi kerja dapat di analisa bahwa masih ada karyawan yang berkerja pada motivasi rendah dan sedang yakni 16 orang atau 64% dari total persentase karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan harapan perusahaan, sedangkan jumlah karyawan dalam motivasi tinggi hanya 5 orang atau 20% saja. Hal ini menunjukkan bahwa sedikit karyawan yang termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan selama ini dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan pihak perusahaan masih kurang memahami apa yang menjadi harapan karyawan untuk bekerja lebih produktif. Untuk itu pihak perusahaan harus memperhatikan hal-hal apa saja yang bisa meningkatkan semangat para pekerja karyawan.

Penentuan Nilai Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui nilai dari masing-masing faktor motivasi kerja. Nilai masing-masing faktor diperoleh melalui perkalian skor hasil pertanyaan 1 (harapan) dengan skor hasil pertanyaan 2 (valensi) tiap responden yang dapat dilihat pada tabel 3 hasil perkalian ini kemudian dibagi 25 untuk mendapatkan nilai rata-rata masing-masing atribut. Hasil pengukuran nilai rata-rata tiap faktor dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Pengukuran Nilai Rata-Rata Tiap Faktor Motivasi Kerja

No	Faktor –Faktor Motivasi Kerja	Total Nilai Faktor Motivasi Kerja	Nilai Rata-Rata Faktor Motivasi Kerja
1	Gaji yang meningkat	38,5	1,54
2	Tunjangan Hari Raya	31,5	1,26
3	Adanya Jaminan Kesehatan	28,5	1,14
4	Pujian dari atasan untuk karyawan berprestasi	29,5	1,18
5	Adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja	31,5	1,26
6	Bonus yang sesuai	11	0,44
7	Adanya hubungan antara atasan dan bawahan yang baik	20,5	0,82
8	Pemberian progam pendidikan untuk karyawan yang berprestasi	16,5	0,66
9	Adanya pesangon yang disediakan perusahaan	13,5	0,54
10	Perhitungan jam lembur secara pasti	11	0,44

11	Adanya Kenyamanan tempat kerja	48,5	1,94
----	--------------------------------	------	------

Hasil pengukuran nilai rata-rata tiap faktor motivasi kerja ini diurutkan untuk mendapatkan atribut yang paling berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Urutannya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini

Tabel 5. Pengurutan Skala faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan

Nilai	No	Faktor-Faktor Motivasi Kerja
1,94	1	Adanya Kenyamanan tempat kerja
1,54	2	Gaji yang meningkat
1,26	3	Tunjangan Hari Raya
1,26	4	Adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja
1,18	5	Pujian dari atasan untuk karyawan berprestasi
1,14	6	Adanya Jaminan Kesehatan
0,82	7	Adanya hubungan antara atasan dan bawahan yang baik
0,66	8	Pemberian progam pendidikan untuk karyawan yang berprestasi
0,54	9	Adanya pesangon yang disediakan perusahaan
0,44	10	Perhitungan jam lembur secara pasti
0,44	11	Bonus yang sesuai

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian mengenai pengukuran tingkat motivasi kerja karyawan PT.X dan melakukan analisa terhadap hasil pengolahan data maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Karyawan PT.X lebih banyak memilih tingkat motivasi kerja rendah yaitu 16 orang atau sebesar 64%, karyawan yang memiliki motivasi sedang sebanyak 4 orang atau sebesar 16% dan motivasi tinggi hanya 5 orang atau sebesar 20%
2. Faktor yang mempengaruhi dan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan PT.X berada di urutan atas sampai urutan terbawah adalah : Adanya Kenyamanan tempat kerja dan yang terendah adalah Bonus yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak, dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT. Rineka Cipta. Ginting,
- Hasibuan, Malayu. 1996. *Organisasi Motivasi*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Kurnia, Nadia. 2013. *Penggunaan Expectancy Theory Dalam Upaya Mengukur Motivasi Kerja Karyawan Di Pdam X*. -Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 1, 36-40
- Lasmaria. 2011. *Analisa Motivasi dengan Metode Expectancy Theory*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Sinulingga, Sukaria. 2011. *Metodologi Penelitian*. USU Press : Medan. Vroom,
- Victor. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.